

МПОС визначені у Мічиганській (С. Фомбрун) та Гарвардській (М. Бир) концепціях стратегічного менеджменту людських ресурсів. Згідно Мічиганської концепції стратегічного менеджменту людських ресурсів (рис. 3.1) стратегія у сфері персоналу виходить з організаційної стратегії і як функціональна стратегія обмежується тільки частковими фазами стратегічного управління. Концепція містить версію інтегративного зв'язку між стратегією підприємства, організаційною структурою та управлінням людськими ресурсами..

На підприємствах для реалізації функцій з управління персоналом створюються спеціалізовані підрозділи - служби управління персоналом. Під службою управління персоналом підприємства можна розуміти сукупність спеціалізованих підрозділів у сфері управління підприємством разом із зайнятими на них посадовими особами, покликаними управляти персоналом в рамках обраної кадрової політики підприємства. У російській практиці менеджменту служби управління персоналом вважаються витратними, з низькою економічною віддачею коштів, які витрачаються на їх діяльність. Розбіжності виявляються у структурі, статусі служб управління персоналом і наборі реалізованих функцій, а також у рівні професіоналізму фахівців. Підприємства з великим періодом роботи на ринку більш стримані у виборі нових формулювань і частіше використовують найменування «відділ кадрів». Підприємства з невеликим періодом роботи на ринку йдуть від формулювання найменування «відділ кадрів» і більш активні і різноманітні в застосуванні різних найменувань підрозділи. Це свідчить про все більше поширення і впровадження в практику нових знань, отриманих фахівцями в ході професійного навчання.

ІННОВАЦІЙНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ ПРОМИСЛОВОГО ХОЛДИНГУ

О. В. Полторацька, аспірант, ДВЗН «ПДТУ»

У сучасних реаліях розвитку української промисловості постає питання ресурсозбереження ключових виробничих ресурсів: сировинних, паливо-енергетичних, економічних, фінансових та кадрового потенціалу підприємства.

Найбільше українське гірничо-металургійне об'єднання ТОВ «Метінвест Холдинг», до складу якого входять потужні металургійні комбінати (активи холдингу) постійно працюють над стратегією ресурсозбереження виробничих ресурсів.

Автор пропонує формування інноваційного економічного механізму ресурсозбереження промислового холдингу на прикладі ТОВ «Метінвест Холдинг».

Сутність інноваційного механізму базується на трьох ключових організаційних його складових: компанії, що управляє, активах холдингу (металургійних комбінатах) та окремій організаційній структурі - координаційного центру, який є інноваційною складовою механізму ресурсозбереження.

Створення координаційного центру у запропонованому інноваційному механізмі ресурсозбереження спрямовано на вирішення наступних організаційних, економічних та фінансових завдань: управління інноваційними виробничими проектами активів (проектування, впровадження, контроль та оцінка); упорядкування комерційної діяльності активів, щодо закупівель товарно-матеріальних цінностей (пошук необхідних матеріалів, відповідних виробників унікальних деталей та виробничого обладнання); побудова раціональної складської діяльності (ефективне планування складських залишків із урахуванням запланованого виробництва).

Формування промислових об'єднань у різних галузях національної економіки та постійна нестача ключових виробничих ресурсів дозволяє використовувати запропонований інноваційний механізм ресурсозбереження не тільки для підприємств наведеної металургійної галузі, а також для будівельної, хімічної та харчової промисловості.

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В. В. Ващенко аспирант ГВУЗ «ПТУ»

В нашем обществе происходит развитие науки, стремительные изменения в технике, создание новых технологий на предприятиях, возникновение инновационных направлений деятельности предприятий - все это требует от работника высокого уровня знаний и умений. Поэтому в современных условиях очень актуальным стал вопрос эффективного управления персоналом.

Обеспечить социально-экономическую эффективность управления персоналом можно при следующих условиях: разработка эффективной системы оценки персонала в процессе деятельности, применение эффективных форм обучения персонала, привлечения персонала к участию в принятии управленческих решений, создание условий для развития интеллектуальных способностей работников формирование